

CAPACITACIÓN DOCENTE: UNA NECESIDAD LATENTE EN LA AMAZONÍA ECUATORIANA

Lcdo. Luis Miguel Quito Suco
Universidad Católica de Cuenca
luismiguelquito123@gmail.com

Simposio al que tributa: Desafíos de la formación inicial y permanente de docentes para el desarrollo sostenible. Retos de la educación superior ante la agenda 2030

Resumen

El presente trabajo responde a una indagación realizada sobre el nivel de capacitación que reciben los docentes-estudiantes, del programa de profesionalización de la Universidad Nacional de Educación – UNAE. Dicho programa cuenta con varios centros de apoyo localizados en las diferentes provincias de la Amazonía del Ecuador, de las cuales se toma como muestra al grupo de docentes-estudiantes que conforman el paralelo 1 sexto ciclo de EB del centro de apoyo de Zamora Chinchipe. Debido a la ubicación geográfica se ha visualizado que el nivel de capacitación docente es carente y en muchos de los casos inexistente, sea porque no existen instituciones que brinden capacitaciones o por el costo de los mismos. Por tal razón, con esta investigación se pretende analizar la realidad educativa y la necesidad de implementar programas de capacitación que ayuden a mejorar su desarrollo profesional docente. Los resultados de esta indagación consolidan la hipótesis de que la capacitación que este grupo de docentes recibe es muy escasa, puesto que más del 50% de los docentes solo ha participado en 1 o 2 cursos de capacitación durante el último año y la mayoría de los cursos recibidos son por parte del Ministerio de Educación a través de la plataforma Me capacito.

Palabras clave: Capacitación docente, innovación, zonas rurales.

Introducción

La presente indagación es el punto de partida para la planificación de un programa de capacitación docente para los docentes-estudiantes del programa de profesionalización de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), cuya finalidad es que los docentes innoven sus prácticas educativas en pro de una mejor calidad de educación para niñas, niños y adolescentes. Las diferentes instituciones donde laboran son instituciones que están ubicadas en zonas rurales de la provincia y, por ende, carecen de recursos, infraestructura y, en ciertos casos, de personal docente.

La capacitación docente es parte del desarrollo profesional docente, son los procesos de actualización y formación voluntaria que realizan los profesores a la par del desarrollo de sus

labores profesionales, con el fin de mejorar sus prácticas docentes. “La formación del profesorado se la debe entender como un desarrollo profesional que mejora y dinamiza los procesos de aprendizaje, que constantemente están variando, por lo tanto, las prácticas profesionales deben desarrollarse en la misma manera que estos procesos” (Andino, 2018, p. 112).

En el sistema educativo ecuatoriano se ha evidenciado la necesidad del profesorado en innovar las prácticas pedagógicas para lograr la calidad educativa, sin embargo, este proceso no se ha concretado en su totalidad, quedando en anhelos o expectativas de modelos innovadores que permitan atender a los diferentes contextos y necesidades. Esto ocurre ya sea por el desconocimiento de nuevas estrategias y herramientas de enseñanza, por el desinterés por descubrirlas e indagar sobre su aplicación en el aula de clases, el tiempo libre que disponen los docentes, los costos que implica tener una capacitación, entre otros. Sin duda existen muchas explicaciones ante la falta de capacitación docente, pero se considera que es virtud de un buen docente estar actualizado y saber las estrategias que se pueden aplicar en el aula de clases.

La ausencia de innovación en la educación repercute de manera directa en el rendimiento académico, la motivación y en aprendizaje activo de los estudiantes; mientras que, un cambio continuo dinamiza y enriquece el proceso de aprendizaje. Es por esto que existe una gran demanda de nuevas estrategias y metodologías de enseñanza, exigiendo al docente estar en constante actualización y formación referente a estas cuestiones. “Existen varios recursos, programas, aplicativos y otros elementos digitales alojados en la web, que se pueden aprovechar para enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje” (Sánchez et al., 2019, p. 5).

El incremento sustancial de las tecnologías de información y la comunicación permite la apropiación de herramientas y el descubrimiento de nuevas estrategias que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, por la escasez de recurso didácticos en las instituciones, la predominancia de la enseñanza tradicional, el desconocimiento de los beneficios de las TIC y el desinterés por descubrirlas, los docentes optan por permanecer en esa zona de confort, adoptando fácilmente metodologías tradicionales y clases magistrales. Aprovechar dichas bondades, estrategias y herramientas es uno de los retos que se plantea la nueva escuela, por ello, muchos organismos locales, nacionales e internacionales plantean y promueven proyectos de mejora y actualización docente.

La UNESCO plantea llegar a una educación de calidad mediante uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para conseguir este fin, se define el Objetivo 4 “garantizar una educación inclusiva, equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos” (2016, p. 7). Como orientación para el cumplimiento de este objetivo presentan una visión de educación hasta el 2030 en la Declaración de Incheon, que dentro de sus planes de acción auguran que el uso de las TIC con enfoque didáctico permitirá cumplir con la visión de educación propuesta.

La necesidad de la innovación docente es muy notoria, además, conlleva a repensar el rol del profesorado dentro del aula. A menudo se ve que los estudiantes se desmotivan rápidamente debido a las clases monótonas y tradicionalistas, por lo que es necesario trabajar de manera urgente con estrategias que motiven al estudiante y que promuevan un proceso de enseñanza-aprendizaje más activo. Además, con la emergencia sanitaria por la COVID-19 la demanda por integración de las tecnologías ha aumentado, siendo la principal vía para dar continuidad al proceso educativo.

La emergencia sanitaria producida por la COVID-19, sin duda, será el punto de partida para que las instituciones empiecen a incorporar paulatinamente nuevas herramientas tecnológicas en su modelo educativo y los docentes pongan en práctica estas dentro del aula de clases. Puesto que, es necesario que la escuela prepare personas competentes, que sean capaces de afrontar diferentes situaciones de la vida diaria y del campo profesional, asumiendo el dominio de las TIC como una de las exigencias para el desarrollo de nuestra sociedad.

Además, esta situación ha dado a conocer la importancia que tiene la actualización y capacitación docente, dado que, es necesario que el docente incorpore nuevas metodologías y esté preparado a cualquier situación imprevista. La capacitación docente es una de las opciones más factibles para que los docentes actualicen sus conocimientos en cuanto a estrategias o recursos didácticos que pueden incorporar en sus clases, lo cual permitirá que “el profesor diversifique los modos de enseñanza y que los estudiantes encuentren motivos para involucrarse de manera positiva en las clases” (Sánchez et al., 2019, p. 5).

Analizando este problema desde un contexto internacional se puede mencionar que en los países más desarrollados existen gran variedad de modelos educativos que se están aplicando en las instituciones que, además, cuentan con más tecnologías e instrumentos de enseñanza. Sin embargo, se considera a la capacitación docente como un problema latente en todos los

países, por la existencia y la aparición de nuevas formas, recursos y metodologías de enseñanza, lo cual obliga a los docentes estar en un proceso de formación constante.

En países más desarrollados la capacitación docente es más accesible y es considerada como una responsabilidad y obligación rigurosa en el campo educativo. Además, de ser requisitos para optar por un puesto de trabajo. Ante esto Soto & Nares mencionan que:

para que la docencia sea considerada de calidad debe incorporar, no solo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe ser un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logren en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social (2016, p. 3).

En correlación al contexto ecuatoriano se considera necesario realizara un análisis internacional desde países que poseen características similares, es decir, se analizan contextos parecidos a nuestro país. En México, por ejemplo Soto & Nares (2016) realizaron un estudio en el estado de Nayarit sobre la influencia de la formación y capacitación docente, de la cual se obtuvo como resultado que no tiene una formación constante de los docentes luego de realizar u obtener el título en la Universidad.

De manera general, se puede decir que en países similares a Ecuador, “los docentes universitarios se forman y capacitan a su arbitrio, no hay una normativa que lleve y obligue al docente a capacitarse” (Soto & Nares, 2016, p. 4). Por lo cual, hay entidades que promueven esa capacitación de manera mercantil, es decir, existen programas de capacitación, pero en ciertos casos sus costos son elevados, lo que en ciertas situaciones se convierte en una limitante para los docentes.

En países como México, el factor que influye en los procesos de capacitación es la exigencia de algunos entes que rigen los procesos de educación, como son primeramente los Ministerios de Educación y luego por entidades de evaluación como la SEP-CONACYT-SEMSSICYT. Es así que se van formando redes de cooperación interinstitucional para que los maestros se formen, no obstante, el desconocimiento de estos programas y el desinterés de los docentes dificultan esa constante capacitación, provocando bajos índices de formación continua, misma que se desarrolla especialmente cuando hay la obligación de un ente evaluador.

En el contexto ecuatoriano tenemos situaciones similares a países Latinoamericanos porque la capacitación docente es también un problema latente al momento de hablar de calidad

educativa, el Ministerio de Educación como ente que rige los procesos de educación es también la única institución que facilita capacitaciones de manera gratuita por medio del programa "Me capacito". Sin embargo, desde la experiencia de varios docentes en función han mencionado que estas capacitaciones no son muy productivas, ya que el aprendizaje es bastante abstracto y simplemente se basan en lecturas de pdf's y coevaluaciones de las producciones de los demás participantes del curso.

Ante esto Ortiz et al., mencionan que:

Los directivos y docentes de las instituciones privadas se quejan de que los pocos sistemas de formación continua que se mantienen en el país dan únicamente cabida a los docentes fiscales, lo cual podría ser una grave discriminación, puesto que quienes laboran en los planteles privados que representan un 20% de todos los centros educativos del Ecuador deberían tener las mismas posibilidades de capacitación que sus pares del sector público (2017, p. 63).

Por otra parte, estos cursos no son obligatorios lo cual provoca que los docentes no se interesen por los mismos y las personas que lo hacen, participan únicamente para obtener el certificado que se les otorga al finalizar el curso, puesto que esto les permite mejorar sus hoja de vida y participar en el proceso de recategorización docente. Cabe recalcar que pese a esta realidad, existe una cantidad mínima de instituciones o docentes que optan por seguir cursos en instituciones privadas y que tienen costo.

Así mismo, la edad, la vocación, el compromiso docente y la zona de confort es una de las limitantes para que los docentes accedan voluntariamente o busquen capacitaciones en temas o estrategias de la actualidad. Ya en un contexto local, en la Amazonia ecuatoriana no existen gran cantidad de instituciones de educación superior que brinden capacitaciones y menos de manera gratuita, por lo que los docentes de esta localidad no tienen fácil acceso a una formación docente de manera continua.

En la provincia del Zamora Chinchipe, a partir del año 2019, en el cantón Zamora, la Universidad Nacional de Educación estableció un centro de apoyo con el objetivo que los docentes en función que no contaban con un título de tercer nivel puedan adquirir el mismo. Esta formación se da de una manera semi presencial, donde los docentes-estudiantes asisten los días sábados y domingos al centro de apoyo para recibir las clases de las diferentes asignaturas, sin embargo, esta modalidad de estudio no cubre totalmente los conocimientos y

habilidades a desarrollar, considerando todas las limitantes que las docentes del sector han tenido de superar.

Por tal razón, se ve la necesidad de brindar programas de capacitación docente sobre nuevas estrategias de enseñanza y recursos innovadores para aplicarlos en las aulas de clase. Justamente porque en estos contextos el acceso a cursos de capacitación es mínimo y no existen centros de capacitación pedagógica. En consecuencia, los docentes de la localidad han optado por seguir los cursos facilitados por el Ministerio de Educación a través de la plataforma Me capacito.

En fin, lo que se pretende dar a conocer es que la capacitación docente es la vía principal para conseguir una innovación docente, por lo que es necesario que en contextos nacionales y mucho más locales se brinde mayor facilidad de acceso a cursos o talleres que promuevan la innovación educativa. Estos programas deben ser gestionados directamente por los distritos de cada provincia para que el desarrollo profesional docente sea más fructífero.

Es así que, se ha planteado los siguientes objetivos como un avance que guiará el desarrollo del trabajo de fin de master enfocado en el desarrollo de un programa de capacitación docente en la Amazonía Ecuatoriana.

Objetivo General

- Identificar la capacitación docente que reciben los estudiantes del paralelo 1 de educación básica, sexto ciclo, del programa de profesionalización docente de la Universidad Nacional de Educación.

Objetivos Específicos

- Analizar investigaciones realizadas en contextos rurales que permitan comprender la problemática con mayor profundidad.
- Diseñar una encuesta que se permita recaudar información sobre los cursos o talleres que han recibido los docentes y quienes los han auspiciado.
- Realizar entrevistas a docentes-estudiantes, seleccionados aleatoriamente, sobre el tipo de capacitación que ha recibido durante el último año.

Metodología

El presente trabajo es de tipo Investigación Acción Participativa, mismo que tiene la finalidad de brindar posibles soluciones a problemas específicos encontradas en un contexto social, Sandín (2003) menciona que este tipo de investigación tiene como objetivo sustancial

transformar la realidad (social, educativa, económica, administrativa, etc.) y que los investigadores reconozcan su papel en ese proceso de transformación. Además, la investigación es de enfoque cualitativo, con base en la observación participante. Ya que esta metodología “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernandez, Fernández & Baptista, 2014, p.16)

En cuanto a la población de estudio se tiene en total 232 docentes-estudiantes que realizan el proceso de profesionalización en el centro de apoyo de Zamora-Zamora Chinchipe de la UNAE, de la cual se toma como muestra no probabilística de estudio al paralelo N°1 de Educación Básica del sexto ciclo, teniendo en total 32 docentes-estudiantes que participaron de esta investigación. Mismos que tienen edades entre 29 y 56 años de edad y desempeñan sus labores profesionales con estudiantes desde el nivel inicial hasta el bachillerato respectivamente.

Por otra parte, las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron: la encuesta con su instrumento cuestionario de preguntas, misma que fue ejecutada de manera on-line mediante Google Forms. También se realizó entrevistas a algunos docentes para obtener mayor profundidad en los datos y en base a esta información se hace el análisis de los resultados y conclusiones.

Resultados

Una vez realizado la revisión bibliográfica se identificó que no existen trabajos realizados y publicados sobre los procesos de capacitación de los docentes de las instituciones rurales de la provincia de Zamora Chinchipe, sin embargo, se analizó, trabajos realizados en otras localidades del país.

En cuanto a la capacitación docente que han recibido por las personas encuestadas y entrevistadas, se identificó que 28 de ellos sí han participado de algún curso o taller de capacitación durante el último año y los 4 restantes no han participado en ninguno. Con el fin de profundizar en estos resultados se realizó la pregunta ¿En cuántos cursos o talleres ha participado?, de la que se obtuvo los siguientes resultados:

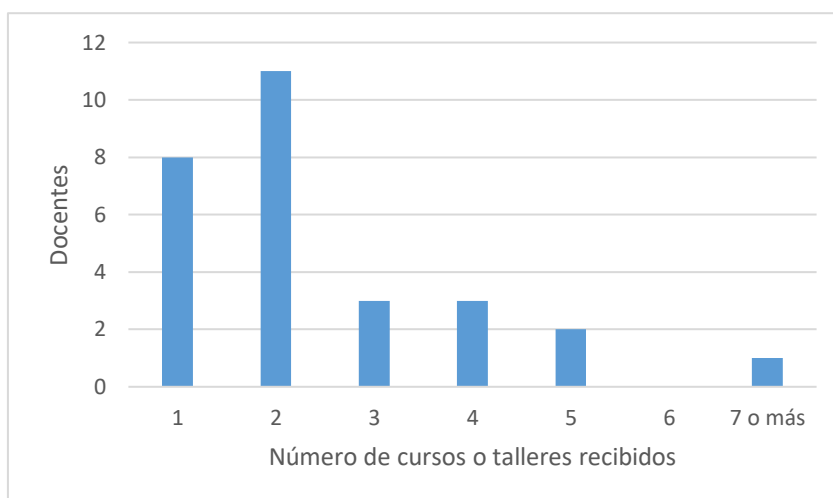


Gráfico 1. Respuestas de la pregunta ¿Cuántos cursos o talleres ha recibido en el último año?

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar 19 de los estudiantes (59 %) han participado solo en 1 o 2 cursos de capacitación durante el último y desde las entrevistas se pudo identificar que los cursos que recibieron son los que oferta el Ministerio de Educación a través de la plataforma *Me capacito*, de manera gratuita, y solo 3 personas han pagado por un curso para su formación. Ante esto, se puede mencionar que los cursos desarrollados por la mayoría de los docentes fueron: la Inducción docente y currículo.

Por otra parte, con bajo porcentaje han recibido participado en cursos de metodologías activas, Tic en el aula y aulas virtuales. Sim embargo, los intereses de los docentes es muy amplia y las preferencias de talleres o cursos están dentro de los siguientes tópicos.

- Estrategias activas (gamificación, aula invertida, ABP)
- Recursos para realizar presentaciones interactivas
- Aulas virtuales
- Herramientas de Google (classroom, drive, meet)
- Edición de videos (grabar pantalla y tutoriales)
- Programas para evaluar (Kahoot, Jeopardy, forms, Quizizz, mentimeter)

Asimismo, profundizando en las causantes de esta falta de capacitación docente se logró identificar los siguiente:

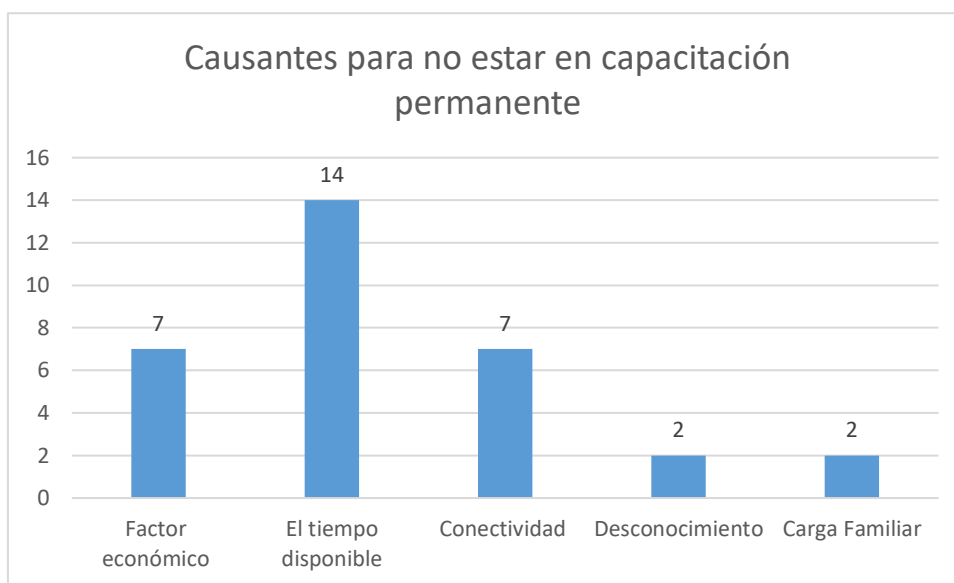


Gráfico 2. Causantes de la falta de capacitación docente permanente

Fuente: Elaboración propia

A partir de esto, se puede identificar que la causante con mayor incidencia para que los docentes no estén en capacitación permanente, es el tiempo y en segundo lugar el factor económico y la conectividad. En cuanto a esto, en una entrevista, se mencionó que rara vez un director de escuela realiza o propone que se los docentes colaboren para contratar un especialista que les brinde un curso sobre temas de interés de ese momento. La última vez que se ha realizado este tipo de colaboraciones, ha sido en épocas de la actualización del currículo.

Por lo tanto, para plantear el programa de capacitación se tendría que tener en cuenta estos temas con el fin de responder satisfactoriamente las necesidades de este grupo de docentes-estudiantes. Además, de que se tendría gran demanda no solo por este grupo de estudiantes, sino que también por docentes que no forman parte de este paralelo, ni del programa de profesionalización, considerando que en su totalidad los docentes deben estar en un proceso de capacitación permanente.

Conclusiones

Finalmente, al indagar sobre la capacitación que reciben los docentes-estudiantes del programa de profesionalización de la UNAE, se logró identificar la mayoría solo participa de los cursos ofertados por el Ministerio de Educación de Ecuador y que por ende son gratuitos. Además, se concluye que el mayor impedimento para acceder a un curso es el tiempo libre del que disponen los docentes y en segundo lugar está el factor económico y la conectividad.

Estos resultados ayudan a aclarar la importancia y necesidad que tienen los docentes de recibir capacitación permanente y para que un programa de capacitación sea satisfactorio para estos docentes es necesario que el mismo sea gratuito y que tenga la mayor flexibilidad posible en cuanto al tiempo de realización del mismo, de tal forma que los docentes puedan completarlo a su ritmo y disponibilidad de tiempo.

El desarrollo de competencias didáctica innovadoras se ha convertido en un eje fundamental para la educación contemporánea, lo cual implica una necesidad de actualización dentro del cuerpo docente de todos los niveles para promover una educación inclusiva y de calidad, por lo que es necesario y urgente un programa de capacitación sobre el uso de herramientas tecnológicas, estrategias activas, entre otros temas que están en boga.

Referencias Bibliográficas

- Andino, R. A. (2018). Capacitación docente: Pilar para la identificación y gestión de la violencia escolar. *Alteridad*, 13(1), 108–119. <https://doi.org/10.17163/alt.v13n1.2018.08>
- Hernández S. Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. McGraw-Hill.
- Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador* (Universida Politécnica Salesiana (ed.); Editorial).
- Sánchez, E., Quito, L., & Apolo, D. (2019). *GAMIFICACIÓN EN ÁMBITOS EDUCATIVOS: USO DE CLASSDOJO Y GEOGEBRA PARA LA ENSEÑANZA DE GEOMETRÍA EN EL NOVENO AÑO DE EGB*. Universidad Nacional de Educación.
- Sandín E. (2003) Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.
- Soto, G. E., & Nares, Go. M. de L. (2016a). Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12
- UNESCO. (2016). *Declaración de Incheon y Marco de Acción ODS 4 – Educación 2030*. <https://doi.org/10.18356/e46cc573-es>